

# Rapport du Comité sur l'équité, la diversité et l'inclusion (CÉDI) de 2019-2020

---

**Recommandations pour le recrutement et la rétention  
de personnes noires au sein du corps professoral de  
l'Université d'Ottawa**

## Table des matières

<b>Introduction.....</b>	<b>3</b>
<b>Contexte institutionnel.....</b>	<b>3</b>
<b>Méthodologie .....</b>	<b>5</b>
<b><i>Politiques et pratiques en vigueur pour l'embauche et la rétention d'universitaires noirs au Canada.....</i></b>	<b>5</b>
<b>Constats préliminaires.....</b>	<b>7</b>
<i>Représentation raciale dans les politiques .....</i>	<i>7</i>
<i>Formation des comités d'embauche .....</i>	<i>8</i>
<i>Catégorisation des minorités visibles .....</i>	<i>8</i>
<i>Importance de la répartition intersectionnelle .....</i>	<i>9</i>
<b>Incident et mesures dignes de mention .....</b>	<b>13</b>
<i>Incident à l'Université de la Colombie-Britannique et mesures subséquentes .....</i>	<i>13</i>
<i>Université Dalhousie : rapport spécial et caucus noir.....</i>	<i>13</i>
<i>Postes particuliers à l'Université Concordia .....</i>	<i>16</i>
<b>Incidence sur l'Université d'Ottawa .....</b>	<b>17</b>
<b><i>Recrutement de professeurs afro-américains aux États-Unis.....</i></b>	<b>18</b>
<b>Constats préliminaires.....</b>	<b>20</b>
<i>Stratégies de recrutement plus ciblées.....</i>	<i>20</i>
<i>La communauté, une stratégie efficace d'embauche et de recrutement .....</i>	<i>22</i>
<b>Ce que ces données signifient pour l'Université d'Ottawa .....</b>	<b>23</b>
<b>Recommandations.....</b>	<b>23</b>
1. <i>Absence de données tangibles.....</i>	<i>23</i>
2. <i>Recrutement et rayonnement.....</i>	<i>24</i>
3. <i>Manque de soutien et de formation en EDI dans la communauté .....</i>	<i>25</i>
4. <i>Formation sur l'EDI .....</i>	<i>25</i>
5. <i>Encadrement .....</i>	<i>26</i>
<b>Résumé des bienfaits de l'embauche de professeurs noirs.....</b>	<b>27</b>
<b>Dernières observations .....</b>	<b>27</b>
<b><i>Bibliographie.....</i></b>	<b>29</b>

## **Introduction**

Le présent rapport a été préparé à l'intention du Comité d'équité, de diversité et d'inclusion (Sanni Yaya, Victoria Barham, Alexandre Baril, Steffany Bennett, Mythili Rajiva, Manon Desgroseilliers, Darren O'Toole, Caroline Andrew, Kathryn Trevenen et Kaylee Hamilton, adjointe à la recherche), en collaboration avec l'Association des professeurs de l'Université d'Ottawa (APUO), pour contribuer à la réalisation du mandat d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) du comité.

En considération de son engagement à combattre le racisme envers les Noirs sur son campus et dans la communauté, l'Université d'Ottawa doit de toute urgence canaliser ses efforts sur le recrutement et la rétention d'universitaires noirs au sein de son corps professoral. De récents incidents de profilage racial et de racisme envers les Noirs sur le campus de l'Université, de même que l'assemblée générale sur le racisme, ont mis en lumière toute l'importance de gonfler les rangs des professeures et professeurs noirs sur notre campus. Comme l'ont illustré les discussions lors de l'assemblée générale, les professeurs noirs épaulent les étudiants racisés, produisent des recherches substantielles et un enseignement qui pluralisent les expériences et points de vue générés dans notre établissement, en plus d'offrir des expériences et des analyses qui contribuent à combattre le racisme sur notre campus. En mettant de l'avant un plan qui décrète prioritaire l'embauche d'universitaires noirs, nous tenterons de rectifier les inégalités d'hier et d'aujourd'hui au sein du corps professoral; ce plan reflètera aussi la conviction du comité que la vie des Noirs compte, que la population étudiante noire compte, et que le savoir, les rêves et l'avenir des Noirs comptent aussi.

## **Contexte institutionnel**

La discrimination raciale et ethnique dans le processus de recrutement académique n'a toujours pas été abordée adéquatement : les données révèlent que le racisme est monnaie courante dans le recrutement, la promotion et la rémunération au sein des universités. Les universitaires noirs demeurent tout particulièrement sous-représentés comparativement aux personnes blanches qui détiennent les mêmes qualifications, et on ne semble constater aucune amélioration au fil du

temps, en dépit des bastions d'égalité et de diversité que se targuent d'être les universités.<sup>1</sup> Le racisme, la ségrégation et les inégalités demeurent profondément enracinés dans les cultures dominantes et les établissements d'enseignement supérieur, un phénomène répandu et pourtant invisible. L'invisibilité de ce problème est un obstacle de taille au recrutement, à la rétention et à la promotion de professeurs noirs au niveau postsecondaire.

Le secteur universitaire demeure un milieu racisé, tant sur le plan de l'environnement physique que des politiques et de la culture organisationnelle des établissements.<sup>2</sup> Plus la peau blanche est perçue comme la norme dans les établissements d'éducation, plus le sentiment d'appartenance des professeurs et des étudiants de couleur est tenu. Par conséquent, il nous faut comprendre que le racisme ne se limite pas simplement aux interactions interpersonnelles. Si les universités sont d'abord et avant tout des établissements d'enseignement conçus pour enrichir la vie de leur population étudiante, elles doivent s'attaquer au racisme systémique qu'elles perpétuent encore aujourd'hui dans leurs processus d'embauche. Comme la diversité de composition est étroitement liée aux dimensions comportementales et psychologiques du climat racial sur le campus, il est impératif que les universités s'attaquent rapidement et de façon décisive aux questions du racisme, du pouvoir et du privilège à tous les niveaux de leur établissement.

Le rapport en soi propose une analyse contextuelle des pratiques d'embauche d'autres universités canadiennes et de certaines universités aux États-Unis, de façon à évaluer l'efficacité des pratiques et des politiques en place pour le recrutement et la rétention d'universitaires noirs au sein de leur corps professoral. Nous espérons ainsi donner à l'Université d'Ottawa un premier aperçu des stratégies utilisées ailleurs pour recruter des professeurs noirs et les garder au sein de leur corps professoral, afin qu'elle puisse adopter des processus similaires.

Le présent rapport se divise en deux parties : Canada et États-Unis. Chacune fait état des politiques en matière d'équité et des pratiques d'embauche et de rétention des universitaires noirs

---

<sup>1</sup>Selon l'article « Meta-analysis of field experiments shows no change in racial discrimination in hiring over time » de Quillian, Pager, Hexel et Midtbøen, publié par Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America (PNAS).

<sup>2</sup>Toujours selon le même article.

ou de couleur dans les universités choisies; y sont notamment abordés les politiques d'équité, les sondages annuels auprès des employés, les politiques d'équité en matière d'emploi ainsi que les guides de recrutement mis à la disposition du public. Ce rapport ne fait que mettre en relief les points communs et les différences entre les politiques et pratiques d'embauche et de recrutement, en plus de faire ressortir les mesures et les incidents d'intérêt pour le comité, dont le mandat consiste à accroître le nombre de professeurs noirs à l'Université. Il est important de noter qu'il n'existe pas de politique toute faite que l'on peut simplement emprunter aux autres universités – toute stratégie doit être évaluée dans le contexte distinct de notre université.

Pour présenter les meilleures pratiques de la façon la plus fidèle et pertinente possible, ce rapport comprend une analyse intersectionnelle théorique où l'on relève les écueils en matière d'équité des politiques et des pratiques mentionnées.

## **Méthodologie**

Ce rapport est le produit d'une analyse des politiques et pratiques en matière d'EDI, d'embauche, de rétention et de promotion en vigueur dans les universités choisies au Canada et aux États-Unis. La documentation à l'appui provient de recherches en ligne (effectuées de janvier à avril 2020) principalement réalisées sur les sites Web des universités retenues, de même que des sondages et questionnaires publiés par ces établissements sur l'équité en matière emploi. Les données proviennent aussi de rapports indépendants sur l'identification des minorités visibles au Canada et aux États-Unis, publiés dans l'optique du recrutement et de la rétention de professeurs noirs et de couleur. Enfin, des données additionnelles ont été colligées sur les universités canadiennes figurant au palmarès Best Canadian Diversity Employers de 2019.

## **Politiques et pratiques en vigueur pour l'embauche et la rétention d'universitaires noirs au Canada**

Pour produire une analyse contextuelle adéquate des politiques et pratiques en vigueur pour l'embauche et la rétention d'universitaires noirs au Canada, nous nous sommes d'abord intéressés aux grandes universités de la plupart des provinces et territoires : Université de l'Alberta, Université du Manitoba, Université Dalhousie, Université de Saskatchewan,

Université du Nouveau-Brunswick, Université McGill, Université de Montréal, Université Concordia. Nous nous sommes aussi penchés sur les approches en vigueur à l'Université de la Colombie-Britannique, à l'Université de Toronto, à l'Université de Waterloo, à l'Université McMaster, à l'Université de Calgary, à l'Université du Manitoba et à l'Université de Victoria, toutes classées au palmarès Canada's Best Diversity Employers de 2019.

**Tableau 1** : Identification des minorités visibles par groupe professionnel en 2006 et 2016 (%) selon l'Association canadienne des professeures et professeurs d'université (ACPPU)<sup>3</sup>

	Enseignants universitaires		Enseignants collégiaux		Main-d'œuvre canadienne (total)	
	2006	2016	2006	2016	2006	2016
Non une minorité visible	83,0	78,9	--	85,6	84,6	78,8
Minorités visibles (total)	17,0	21,1	--	14,4	15,4	21,2
Sud-Asiatiques	3,3	5,1	--	3,4	3,7	5,3
Chinois	4,2	5,7	--	2,8	3,9	4,3
<b>Noirs</b>	<b>1,8</b>	<b>2,0</b>	--	<b>2,4</b>	<b>2,2</b>	<b>3,1</b>
Philippins	0,2	0,3	--	0,8	1,3	2,6
Latino-Américains	0,9	1,4	--	1,1	1,0	1,4
Arabes	**	2,4	--	1,4	**	1,2
Asiatiques du Sud-Est	0,3	0,4	--	0,3	0,7	0,9
Asiatiques occidentaux	**	2,0	--	0,9	**	0,7
Coréens	0,4	0,7	--	0,3	0,4	0,5
Japonais	0,5	0,6	--	0,5	0,3	0,3
Autre	2,7	0,6	--	0,6	0,5	0,9

<sup>3</sup> Selon le rapport de l'ACPPU, ces données sont tirées des recensements de 2006 et de 2016 de Statistique Canada

Le **tableau 1** illustre qu'en 2016, les enseignants noirs constituaient 2 % de l'ensemble du corps professoral universitaire, en dépit du fait qu'ils représentaient 3,1 % de la main-d'œuvre totale au Canada. Les données sur la répartition ethnique par établissement universitaire ne sont toujours pas disponibles.

Nous nous sommes intéressés aux politiques d'équité, sondages annuels des employés, politiques d'équité en matière d'emploi et guides de recrutement consultables des universités choisies pour cerner toute politique ou pratique qui pourrait se révéler d'intérêt pour contribuer aux efforts de recrutement de professeurs noirs à l'Université d'Ottawa. Compte tenu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi du Canada, on constate un important recoupement dans les politiques d'embauche et d'équité en matière d'emploi au sein de ces universités.

## **Constats préliminaires**

### **Représentation ethnique dans les politiques**

Comme les progrès des politiques sur l'équité en matière d'emploi ne sont évalués qu'à la lumière des quatre catégories (Autochtones, femmes, minorités visibles, personnes handicapées) définies par la Loi sur l'équité en matière d'emploi, les données propres aux professeurs noirs se font rares. À quelques exceptions près, les comités permanents sur la promotion des professeurs noirs et la prévention du racisme envers les Noirs sont souvent temporaires ou coïncident avec le Mois de l'histoire des Noirs.

L'Université de la Colombie-Britannique résume bien les guides et politiques de recrutement dont nous avons pris connaissance dans les universités retenues. Le guide de recrutement adopté par son assemblée des gouverneurs proclame l'engagement de l'établissement envers l'équité en matière d'emploi. Dans sa politique connexe, l'objectif le plus digne de mention consiste à faire du mérite individuel le principal critère présidant au traitement du corps professoral et du personnel, tout comme au recrutement de nouvelles personnes dans ces postes.

## **Formation des comités d'embauche**

L'Université de la Colombie-Britannique offre malgré tout une formation sur l'équité et la diversité aux comités de recherche chargés de recruter et d'embaucher des membres du corps professoral et du personnel. Ces comités doivent participer à une séance d'orientation où l'on met en valeur les recherches appuyant le recrutement en amont de candidats issus de la diversité, l'évaluation cohérente et impartiale des postulants, et la mise en place de processus internes faisant de la diversité une composante stratégique de la recherche. Les séances sont animées par un membre du cabinet du doyen responsable, du bureau de l'équité et de l'inclusion, du cabinet du provost ou de l'équipe des relations professorales. En complémentarité avec la supervision assurée par le corps professoral, ces efforts ont permis de sensibiliser les comités et d'élargir les bassins de candidats. L'université affirme que cette approche s'est traduite par une plus grande diversité dans les chaires et les postes permanents au sein du corps professoral.

## **Catégorisation des minorités visibles**

Le terme « minorités visibles » – de la catégorie du même nom – semble être privilégié pour traiter des questions touchant la discrimination, l'embauche et la rétention d'universitaires de couleur. Voilà qui s'est révélé problématique tant pour les fins du présent rapport que pour le recrutement et la promotion de professeurs noirs dans l'ensemble des universités retenues. Exception faite des Autochtones (qui sont classés dans un groupe distinct), les pratiques d'équité en matière d'embauche, les politiques de lutte contre la discrimination et autres textes ne font aucune distinction entre les différentes minorités raciales visibles. La formulation des rapports et la structuration des départements paraissent aussi dépourvues d'intersectionnalité<sup>4</sup>; les approches en matière d'équité visant les femmes et les minorités visibles en font des catégories distinctes,

---

<sup>4</sup> Intersectionnalité : Systèmes de pouvoir et d'oppression – caractérisés par des catégories sociales telles la race, la sexualité, le sexe, la classe et les handicaps et par la façon dont ces catégories interagissent entre elles – qui s'imbriquent pour créer des formes succinctes d'oppression. L'élimination d'un obstacle à l'emploi (en multipliant les efforts pour embaucher plus de femmes, par exemple) ne mène ainsi pas au recrutement de plus de femmes de couleur. Patricia Hill Collins, Kimberlé Williams Crenshaw, Barbara Smith, Anna Mollow et Moya Bailey comptent parmi les chercheuses féministes noires de renom qui ont traité de l'intersectionnalité et de son importance.



séparation qui désavantage largement les femmes issues de minorités visibles, et plus particulièrement les femmes noires.

Une grande partie des données sur le nombre d'universitaires et particulièrement de professeurs noirs disparaissent du fait qu'on les regroupe, au même titre que les autres minorités raciales, sous la catégorie des minorités visibles. Dans la plupart des universités, les professeurs issus des minorités visibles s'identifient en plus grand nombre en tant que Sud-Asiatiques et/ou Est-Asiatiques. Dans le **Tableau 1**, on constate qu'en 2016, les Sud-Asiatiques représentaient 5,3 % de la main-d'œuvre et 5,1 % du corps professoral universitaire. Dans le même ordre d'idée, les professeurs s'identifiant comme Chinois représentaient 4,3 % de la main-d'œuvre en 2016, mais 5,7 % de l'ensemble du corps professoral universitaire. Cette plus forte représentation au sein de la catégorie des « minorités visibles » perpétue le mythe de la « minorité modèle », qui veut que la plus importante diversité raciale provienne de l'inclusion de personnes est-asiatiques et sud-asiatiques.

### **Importance de la répartition intersectionnelle**

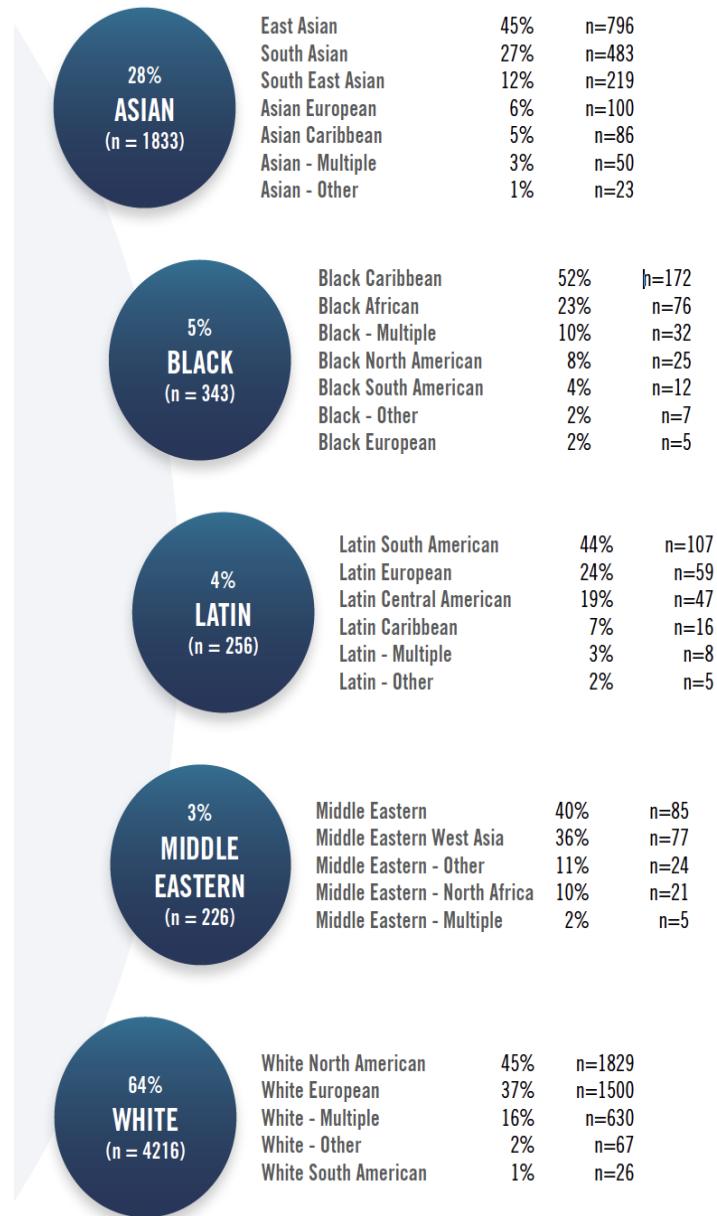
L'Université de Toronto se démarque par sa capacité à ventiler l'identité ethnoculturelle des membres de son corps professoral : ses rapports sur l'équité en matière d'emploi révèlent les pourcentages et les chiffres réels des personnes asiatiques, latino-américaines, moyen-orientales et blanches qu'elle emploie. De plus, les catégories des femmes, des hommes et des personnes non binaires sont toutes ventilées par race, racines autochtones, handicaps et orientation sexuelle, de sorte que l'on peut constater le nombre de femmes, d'hommes et de personnes non binaires dans chacune de ces catégories.

L'Université de Toronto souligne aussi l'importance des identités intersectionnelles. On y affirme qu'en recensant les types d'identités intersectionnelles de son personnel, de son corps professoral et de ses bibliothécaires, elle est mieux à même de comprendre les expériences des femmes et des membres d'autres groupes désignés; ce savoir peut alors guider les programmes et services destinés à épauler sa communauté diversifiée. Dans la **Figure 1** ci-dessous, l'Université

de Toronto propose même une ventilation plus détaillée : Caribéens noirs, Africains noirs, Noirs – multiple, Nord-Américains noirs, Sud-Américains noirs, Noirs – autres, Européens noirs.

Or, l'Université de Toronto est aussi un exemple de la façon dont certaines des universités auxquelles nous nous sommes intéressés utilisent les catégories de minorités pour renforcer à tort leurs données d'inclusion.

**Figure 1** : Répartition de l'identité ethnoculturelle du personnel, du corps professoral et des bibliothécaires; figure tirée du rapport sur l'équité en matière d'emploi de 2018 de l'Université de Toronto



La **Figure 1** illustre la notion de minorité modèle et la façon dont on peut se faire l'apôtre de la diversité tout en ne comptant encore que peu de professeurs noirs. On y constate un parfait

exemple des types de minorités considérées comme acceptables et essentielles dans le milieu universitaire, de même que la façon dont une université peut atteindre son « quota de diversité ».

Ici, l'Université de Toronto pourrait affirmer que conformément aux réponses des participants<sup>5</sup> au sondage sur l'équité en matière d'emploi, 40 % des membres de son corps professoral et de son personnel sont issus de minorités raciales, tandis que seulement 5 % de ces personnes sont noires et que près de la moitié sont d'identité ethnoculturelle asiatique.

Prenons comme autre exemple le recensement sur l'équité en matière d'emploi (Employment Equity Census) de l'Université de l'Alberta. Dans ce document disponible en permanence en ligne à l'intention des employés, on constate que la question 3 se lit comme suit (traduction libre) : « En vertu du PCF, font partie des minorités visibles les personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche, peu importe leur lieu de naissance ou leur citoyenneté. Les membres d'autres groupes ethniques ou nationaux, tels les Ukrainiens, les Italiens, les Grecs, etc., ne sont pas considérés comme appartenant à une minorité visible à moins de satisfaire également aux critères ci-dessus. » Le questionnaire énumère ensuite des exemples de minorités – Arabes, Noirs (Africains, Américains, Canadiens, Caribéens), Chinois, Philippins, Autochtones de l'extérieur de l'Amérique du Nord, Coréens, Japonais, Latino-Américains ou Hispaniques, Sud-Asiatiques (Est-Indiens, Pakistanais, Sri Lankais, etc.), Asiatiques du Sud-Est (Vietnamiens, Cambodgiens, Malaisiens, Laotiens, etc.), Asiatiques occidentaux (Iraniens, Afghans, etc.) et personnes d'origine mixte (où l'un des parents appartient à l'une des minorités visibles énumérées ci-dessus). Si étoffée soit la liste des minorités visibles, la question elle-même ne fait que demander aux répondants d'indiquer par une case s'ils appartiennent – oui ou non – à l'un des groupes minoritaires énumérés précédemment. Les disparités raciales entre les membres du corps professoral et du personnel issus de minorités visibles ainsi occultées, on pourrait penser que l'université ne se préoccupe pas réellement de l'authenticité de sa diversité. Si, par souci d'accroître ses données de diversité, on devait mettre en œuvre un programme où femmes et minorités visibles étaient regroupées

---

<sup>5</sup> Le sondage sur l'équité en matière d'emploi est une exigence du Programme de contrats fédéraux (PCF). Il contribue à déterminer le degré de sous-représentation des quatre groupes désignés en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Le sondage réalisé à l'Université de Toronto n'est pas obligatoire; cette année-là, le taux de participation était de 81 %.

dans une même catégorie – sans égard aux sérieuses disparités raciales au sein du personnel –, on pourrait par exemple embaucher plus de femmes blanches. Une telle mesure entreprendrait de redresser les inégalités de genre, mais non les inégalités raciales.

## **Incident et mesures dignes de mention**

### **Incident à l'Université de la Colombie-Britannique et mesures subséquentes**

Le 2 juin 2019, un incident de profilage racial est survenu sur le campus de l'Université de la Colombie-Britannique pendant un congrès annuel des sciences humaines. Un Noir inscrit au congrès (par ailleurs un membre établi de l'Association des études des Canadiens noirs de l'université) a été accosté par deux personnes blanches assistant elles aussi à l'événement. Après lui avoir demandé de produire une preuve de son inscription au congrès, les participants l'ont suivi, harcelé et pris en photo avant de l'accuser d'avoir volé un ordinateur portable et d'appeler le service de sécurité du campus, qui a à son tour appelé la GRC. La GRC a ensuite détenu illégalement le participant noir avant de le remettre en liberté.

Au terme d'une enquête menée par un avocat spécialisé en droits de la personne à la demande des responsables du congrès, ceux-ci ont banni les deux participants blancs de l'événement pendant trois ans. Après l'incident, l'université a mis sur pied son tout premier groupe facultaire responsable de réunir les professeurs, le personnel et les étudiants noirs en un groupe de défense des intérêts des Noirs, qui s'attache à analyser et à éliminer le racisme envers les Noirs sur le campus. Ce groupe, aujourd'hui appelé le Black Caucus (caucus noir), relève du Bureau de l'équité et de l'inclusion de l'Université de la Colombie-Britannique.

### **Université Dalhousie : rapport spécial et caucus noir**

Le 5 septembre 2019, à la suite d'un projet de recherche intitulé « The Report on Lord Dalhousie's History on Slavery and Race », l'Université Dalhousie a présenté ses excuses officielles pour le racisme dont elle a fait preuve envers les Noirs à travers l'histoire. Lancé en 2016 par Kevin Hewitt, président du sénat de l'Université Dalhousie, le projet était piloté par la chercheuse de renom et spécialiste l'histoire des Canadiens noirs Afua Cooper. Son mandat

consistait à étudier l'histoire du racisme envers les Noirs à l'Université Dalhousie, en Nouvelle-Écosse et dans la région du Canada atlantique.

Le rapport met largement l'accent sur George Ramsay, neuvième comte de Dalhousie et lieutenant-gouverneur de la Nouvelle-Écosse, à qui l'université doit sa fondation il y a plus de 200 ans. Le rapport a mis au jour les liens multiples et très étroits entre l'université (ainsi que bon nombre d'élites maritimes) et la traite des esclaves, George Ramsay étant lui-même un ardent défenseur de l'esclavage. Il révélait notamment la mesure dans laquelle l'économie et la prospérité de la Nouvelle-Écosse du 19<sup>e</sup> siècle étaient tributaires de l'esclavage transatlantique, les dédommagements versés à de grandes familles d'Halifax (étroitement liées aux débuts de l'Université Dalhousie) lorsque le gouvernement britannique a mis un terme à l'esclavage dans les Caraïbes, et les idéologies racistes véhiculées par certains des premiers dirigeants de l'université.

L'Université Dalhousie compte elle aussi un caucus permanent constitué de professeurs et d'employés noirs; son mandat consiste avant tout à faire valoir le point de vue des communautés noires de l'université, et tout particulièrement celui des membres du corps professoral et du personnel. Le caucus relaie les préoccupations de celles et ceux qu'il représente directement à l'assemblée des gouverneurs, au sénat et à la haute direction de l'université, en plus de conseiller le recteur sur les questions liées aux universitaires, au personnel et aux étudiants noirs sur le campus. Son mandat consiste aussi à prendre acte du racisme envers les membres de la communauté néo-écossaise africaine et à plaider en faveur du recrutement, de la rétention et de la promotion d'universitaires et d'employés noirs à tous les échelons de l'université.

Militant pour l'enrichissement des programmes afin que ceux-ci tiennent compte de l'expérience noire à l'Université Dalhousie, le caucus apporte un soutien de taille au programme d'étude des Noirs. Il aspire à garantir un traitement équitable dans le cadre des promotions et des occasions d'emploi, de même qu'un milieu de travail exempt de discrimination et de tensions raciales.

Vers la fin de 2017, l'Université de Toronto a elle aussi mis en place des groupes de travail constitués de professeurs noirs; ces groupes se penchent sur les questions du recrutement et de la

rétenition d'universitaires noirs, du recrutement et de la réussite des étudiants noirs, ainsi que de la représentation dans les cours et les programmes scolaires.

Il est nécessaire de comprendre les pratiques d'embauche et de rétenition en vigueur dans les universités québécoises, puisqu'en tant qu'établissement bilingue, l'Université d'Ottawa se tourne souvent vers le Québec pour ses embauches. Notons toutefois que l'on y constate les mêmes tendances que dans les universités choisies pour la portion canadienne du présent rapport.

Du côté du Québec, nous nous sommes intéressés à l'Université McGill, à l'Université de Montréal et à l'Université Concordia. À l'instar des autres universités mentionnées dans le présent document, tous ces établissements ont des politiques similaires pour respecter leurs obligations en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. L'Université McGill affirme que ses « pratiques d'équité en matière d'emploi visent à s'assurer que personne ne se voit refuser l'accès à un emploi ou à des avantages sociaux pour des raisons liées à ses capacités. Elles permettent aussi de corriger les inconvénients subis en matière d'emploi par les groupes désignés »<sup>6</sup>, notamment les femmes, les personnes handicapées, les personnes de couleur/de minorités visibles, les minorités ethniques et les personnes LGBTIQBA.

Nous n'avons pas trouvé de données raciales tangibles sur les membres du corps professoral.

Selon les données de 2016, le Québec accueille la deuxième population noire en importance au pays (26,6 % des Noirs au Canada). Dans bien des cas, ces personnes parlent principalement l'anglais ou le français à la maison, en plus de parler couramment d'autres langues.<sup>7</sup> Ce sont là d'excellentes nouvelles pour l'Université d'Ottawa, car ces données révèlent qu'il est possible de recruter davantage de professeurs noirs francophones. Toutefois, en dépit des nombreuses communautés noires résidant au Québec, les universités auxquelles nous nous sommes intéressés ne disposaient d'aucune politique ou pratique axée sur l'embauche et la rétenition de professeurs et de professeurs noirs. De plus, elles n'avaient publié aucune information sur la diversité des

---

<sup>6</sup> McGill University Human Resources. (2017). *Employment Equity*. Retrieved from <https://www.mcgill.ca/employment-equity/>

<sup>7</sup> Selon le rapport publié en février 2019 par Statistique Canada sur la population noire au Canada.

membres de leur corps professoral, ce qui complique l'évaluation de leur engagement envers l'embauche et la rétention de professeurs noirs.

### **Postes particuliers à l'Université Concordia**

Si nous n'avons relevé aucune pratique notable concernant les universitaires noirs, soulignons que l'Université Concordia a récemment créé deux postes de leadership autochtones afin d'être conseillée sur le recrutement ciblé.

L'Université Concordia a créé ces postes dans le cadre de son plan d'action sur les directions autochtones, conçu pour répondre aux appels à l'action et aux principes de réconciliation émis par la Commission de vérité et réconciliation du Canada. Comme bien d'autres en son genre, le plan appelle à plus d'inclusion et s'efforce de décoloniser l'université et d'y intégrer la culture autochtone. L'université a notamment atteint son objectif d'établir un conseil directeur sur les devenirs autochtones, un groupe permanent qui œuvre pour l'ensemble du campus et auquel sont rattachés le poste conseillère spéciale sur l'avancement des savoirs autochtones auprès du vice-recteur exécutif aux affaires académiques et celui de directeur principal des directions autochtones. Tous deux sont occupés par des Autochtones.

Autre mesure digne d'intérêt : Concordia aspire à mettre sur pied un centre de recherches autochtones à l'horizon 2021, ce qui se traduira par l'embauche d'autres Autochtones.

L'établissement espère doubler son nombre d'effectifs autochtones à temps plein (en passant de 9 à 18 employés) d'ici 2021.

Comme bon nombre d'autres établissements universitaires au Canada, les universités québécoises tendent à mettre sur pied des groupes de travail et des initiatives avant tout axés sur la population étudiante noire et non sur les professeurs et employés noirs. À titre d'exemple, l'initiative Perspectives noires née à l'Université Concordia en février dernier doit soutenir et mettre en relation des activités concernant les perspectives, les initiatives et les programmes de bourse destinés aux Noirs sur le campus et dans la communauté montréalaise élargie.



## **Ce que ces données signifient pour l'Université d'Ottawa**

À terme, lorsque l'Université d'Ottawa aura recruté et fidélisé bon nombre d'universitaires noirs, des groupes à l'image du caucus noir de l'Université Concordia pourraient y voir le jour. De nombreux groupes d'intérêts noirs sur les campus universitaires sont dirigés par des étudiants, puisque ceux-ci sont nombreux et ont à cœur d'exprimer leurs préoccupations. Il n'appartient pas à l'Université ni à ses départements de mettre en place des groupes de professeurs et d'employés noirs si ceux-ci sont peu nombreux à vouloir s'organiser ou à s'y montrer enclins.

En se dotant de politiques explicites sur ses approches d'équité envers les membres noirs du corps professoral, du personnel et de la population étudiante sur le campus, l'Université manifesterait sa ferme intention de lutter contre le racisme. Si l'on souhaite recruter des professeures et professeurs noirs, nous devons améliorer nos politiques afin qu'elles ne traitent pas de la même façon toutes les minorités raciales et ne prétendent pas que l'inclusion de l'une signifie l'inclusion des autres. Lorsqu'il est question de la place des Noirs au Canada, c'est en nous dotant de politiques qui soulignent explicitement que le racisme envers les Noirs n'est pas toléré que nous démontrerons aux universitaires et aux étudiants noirs le caractère sécuritaire et accueillant de notre établissement.

À l'instar de l'Université Concordia, l'Université d'Ottawa pourrait envisager la création de postes à l'intention de professeurs noirs pour faire progresser la lutte contre le racisme sur le campus. L'augmentation du nombre de professeurs noirs sur le campus, et donc dans les classes, aura pour effet d'élargir la communauté noire à l'Université, de même que le savoir produit par les professeurs noirs auxquels elle s'associe. En colligeant des données sur la hausse du nombre de professeurs noirs à l'Université d'Ottawa, celle-ci démontrera son engagement envers ses professeurs et ses étudiants noirs actuels, qui aimeraient que le personnel enseignant de l'Université soit à l'image de leur propre diversité.

## Recrutement de professeurs afro-américains aux États-Unis

Les recherches sur les pratiques d'embauche au sud de la frontière se sont aussi révélées utiles pour nous guider vers l'embauche et la rétention de plus nombreux professeurs noirs à l'Université d'Ottawa. Il convient de souligner que le paysage racial aux États-Unis fait en sorte que les politiques et les pratiques concernant les professeurs et les employés noirs sont plus directes que celles en place au Canada. Les universités auxquelles nous nous sommes intéressés ont toutes été sélectionnées par une association indépendante soucieuse de l'avancement des Noirs au niveau postsecondaire aux États-Unis.

Le Journal of Blacks in Higher Education (JBHE) a fait ressortir les établissements comptant le plus important pourcentage de professeurs noirs en 2005 et 2007. Le dernier rapport publié sur la proportion de professeurs noirs au sein des corps professoraux universitaires date de 2007. Nous n'avons trouvé aucune autre analyse comparable à celle faite par le JBHE.

**Tableau 2 :** Proportion de professeurs noirs dans le corps professoral des universités – JBHE, 2005 et 2007

Université	2005			2007		
	Professeurs à temps plein		Prof. noirs (%)	Professeurs à temps plein		Prof. noirs (%)
	Total	Noirs		Total	Noirs	
Columbia	3 313	213	6,4	3 477	214	6,2
N.C. Chapel Hill	1 569	90	5,7	4 690	279	5,9
Emory	860	4545	5,2	2 710	184	6,8
Michigan	2 719	140	5,1	2 681	145	5,4
Wake Forest	431	20	4,6	1 305	37	2,8
Georgetown	755	35	4,6	1 202	48	4,0
Northwestern	933	41	4,4	998	46	4,6

Vanderbilt	856	37	4,3	811	39	4,8
Dartmouth	512	21	4,1	597	25	4,2
Brown	628	25	4,0	658	34	5,2
Washington	839	33	3,9	859	33	3,8
Duke	2 524	99	3,9	2 664	105	4,0
Johns Hopkins	3 124	122	3,9	3 677	130	3,8
Cornell	1 511	51	3,4	1 594	53	3,5
Stanford	1 035	33	3,2	1 806	46	2,5
Pennsylvanie	2 475	78	3,2	2 468	77	3,1
Yale	2 603	82	3,2	3 384	99	2,9
Harvard	2 959	93	3,1	2 959	93	3,2
Princeton	830	25	3,0	741	21	2,8
Carnegie Mellon	797	24	3,0	823	26	3,3
California-LA	1 329	40	3,0	1 825	55	3,1
Virginia	2 026	60	3,0	2 102	79	3,9
Mass. Inst of Technology	968	28	2,9	968	28	2,9
Chicago	1 295	36	2,8	2 207	71	3,2
Notre Dame	780	18	2,3	853	17	2,0
Calif-Berkley	1 333	28	2,1	1 518	40	2,7
Rice	602	9	1,5	598	12	2,0
Calif Inst of Technology	282	4	1,4	282	4	1,4

**Le Tableau 2** ci-dessus illustre que l'Université de la Caroline du Nord (5,9 %), l'Université Emory (6,8 %), l'Université du Michigan (5,4 %), l'Université de Georgetown (4,0 %) et l'Université Vanderbilt (4,8 %) ont les pourcentages les plus élevés de professeurs noirs dans les

grandes universités américaines.<sup>8\*</sup> Si l'on se fie aux données de 2005, on constate que le pourcentage de professeurs noirs s'est accru dans la plupart des universités susmentionnées de 2005 à 2007.

## **Constats préliminaires**

Les établissements qui comptent un plus fort pourcentage de professeurs noirs se montrent généralement déterminés à embaucher des Noirs dans des postes professoraux de premier échelon. L'Université Emory d'Atlanta, en Géorgie, détient un solide bilan en matière d'embauche de professeurs noirs dans ces postes; elle se concentre ensuite sur leur promotion. On constate toutefois que bon nombre d'universités de l'Ivy League ont une propension pour le recrutement latéral de chercheurs noirs chevronnés à même d'autres établissements universitaires.

## **Stratégies de recrutement plus ciblées**

Dans son rapport publié en 2010 sur la diversité dans les corps professoraux, l'Association of American Colleges and Universities (AAC&U) analysait les stratégies de recrutement visant à diversifier le corps professoral de certaines universités; les données de l'Université Vanderbilt, de l'Université de Virginie et de l'Université du Michigan – aussi publiées dans les sondages du JBHE en 2005 et 2007 – s'y retrouvaient.

Le rapport de l'AAC&U se penchait sur les mesures adoptées par ces universités pour recruter et fidéliser des professeurs de couleur, dont l'offre d'incitatifs financiers aux départements qui embauchent des personnes issues des minorités. Le rapport soutient que ni les incitatifs financiers proposés aux départements ni ceux offerts aux personnes embauchées ne contribuent à la promotion des professeurs recrutés; ils ne concourraient pas non plus à la rétention ou à l'accès à la permanence de ces professeurs.

---

<sup>8</sup> Malheureusement, les universités choisies aux États-Unis ne publient leurs rapports en matière d'équité qu'à l'intention de leur personnel et de leur population étudiante; des identifiants de connexion sont nécessaires pour y accéder.

Plusieurs établissements font la promotion de leurs postes professoraux dans des publications destinées aux universitaires issus des minorités. Une université qui, comme l'Université d'Ottawa, cherche à recruter davantage de professeurs noirs pourrait recevoir plus de candidatures d'intérêt en affichant ses postes dans des publications dirigées par des Noirs, pour les Noirs. Aux États-Unis, une université pourra ainsi afficher ses offres d'emploi dans le *Journal of Black Studies* ou le *Journal of Black Psychology*; une liste semblable pourrait être dressée au Canada.

Une autre stratégie consiste à recruter dans les salons professionnels et conférences où pourraient se trouver des candidats issus des minorités. Nombre d'universitaires noirs ont signalé avoir été recrutés lors de conférences auxquelles ils se trouvaient à titre de participants ou de présentateurs.<sup>9+</sup>

Même si son approche s'est révélée particulièrement controversée, l'Université du Michigan verse annuellement une rémunération globale de 10,6 millions de dollars à 82 agents responsables de la diversité.<sup>10</sup> Ceux-ci déploient des opérations ciblées pour constituer des bassins de candidats actifs et passifs qualifiés. Dans leurs pratiques exemplaires, ils proposent un plan d'inclusion d'un an pour chaque personne embauchée, de même que des programmes de mentorat (ces programmes reviennent souvent dans les stratégies de rétention; ils s'étalent généralement sur trois ans).

La West Chester University of Pennsylvania, s'est dotée d'un rigoureux processus de recherche et d'évaluation pour tous ses nouveaux professeurs à temps plein; un membre du comité de priorité d'emploi doit participer à chaque démarche visant à pourvoir un poste professoral. L'université organise aussi un salon professionnel additionnel pour encourager un bassin de candidats plus diversifié à se joindre au corps professoral.

---

<sup>9+</sup> Selon les participants cités dans l'article « Recruitment without Retention: A Critical Case of Black Faculty Unrest » (2017) du *Journal of Negro Education*.

<sup>10</sup> La somme de 10,6 millions englobe aussi le plan stratégique de l'université; on affirme que 92 % des 2 200 mesures de suivi ont été menées à bien ou sont en voie d'être résolues. Ces initiatives comprennent le financement de bourses et de nouveaux ordinateurs portatifs pour étudiants à faible revenu, l'édification d'un centre multiculturel, un corps d'inclusivité qui offre de la formation aux travailleurs étudiants sur le campus, ainsi que l'embauche de nouveau personnel.

Il existe aux États-Unis des mesures de priorité d'emploi pour augmenter la représentation des femmes et des minorités dans les secteurs d'emploi et d'éducation dont elles ont historiquement été exclues. Le plus souvent associées à l'avancement des Noirs aux États-Unis, ces mesures se traduisent par diverses pratiques qui ne s'appliquent pas nécessairement au Canada, puisque nous ne sommes pas assujettis à des obligations juridiques particulières en matière de priorité d'emploi. Or, il est envisageable de nommer aux comités d'embauche des personnes spécifiquement responsables de veiller à ce que le processus soit exempt de racisme envers les Noirs et de défendre adéquatement les intérêts des candidats noirs.

### **La communauté, une stratégie efficace d'embauche et de recrutement**

La direction de l'Université Vanderbilt estime que pour attirer des professeurs issus des minorités, elle doit pouvoir compter sur une masse critique d'étudiants qui se sentent épaulés; l'Université de Virginie déploie quant à elle un vaste arsenal de mesures pour recruter des professeurs noirs. Elle a nommé des doyens adjoints à la diversité au sein de l'université, de ses écoles professionnelles et de ses programmes aux cycles supérieurs – ces personnes sont chargées de rechercher et de recruter des étudiants de couleur aux cycles supérieurs, de même que des professeurs et professeurs issus de la diversité. Les comités de recrutement professoral ne peuvent procéder sans d'abord recevoir une formation sur la diversité du bureau des programmes d'égalité des chances et du vice-recteur au recrutement et à la rétention du corps professoral. Ces comités ont précisément pour mandat de recruter des professeurs issus de la diversité.

Enfin, l'Université St. Joseph, en Pennsylvanie, est membre du Northeast Higher Education Recruitment Consortium et mise sur ce groupe pour aller au contact de candidats professoraux issus des minorités. Elle fait également des démarches auprès d'églises afro-américaines et de la National Association for the Advancement of Colored People (NAACP), démontrant ainsi le sérieux de son engagement envers l'embauche et la rétention de professeurs noirs. Dans cet établissement, les professeurs noirs tendent à en recruter d'autres; l'université est ainsi en mesure

de retenir les professeurs qui se joignent à eux. Une forte communauté d'universitaires noirs déjà en poste s'avère un aspect-clé de la rétention des nouveaux professeurs.

## **Ce que ces données signifient pour l'Université d'Ottawa**

Nous estimons que certaines des pratiques et stratégies de recrutement et de rétention en vigueur dans les universités américaines observées peuvent somme toute aisément être mises en place à l'Université d'Ottawa pour promouvoir l'embauche et la rétention de professeurs noirs. Les membres du corps professoral de l'Université participent à plusieurs événements annuellement, et nos départements accueillent un certain nombre d'activités chaque année. L'Université pourrait en profiter pour recruter des universitaires noirs qui, selon elle, viendraient enrichir notre communauté universitaire de leur présence. Comme nous l'avons déjà mentionné, le Canada n'impose aucune obligation juridique particulière en matière de priorité d'emploi, contrairement aux États-Unis. Il est toutefois possible de nommer aux comités d'embauche des personnes responsables de plaider comme il se doit en faveur des candidats noirs.

## **Recommandations**

Pour être utiles, ces stratégies de recrutement et de rétention ne peuvent être uniformément appliquées. Même si les établissements que nous avons examinés ont adopté divers types de stratégies, l'Université d'Ottawa, elle, devra peut-être en essayer plusieurs pour trouver celle qui lui convient le mieux.

Vous trouverez ci-dessous nos recommandations pour pallier les lacunes dans les politiques et les pratiques d'équité en matière d'emploi.

### **1. Absence de données tangibles**

Le présent rapport illustre que les lacunes dans les données raciales rendent difficile l'adoption de stratégies équitables utiles et dissimulent les disparités raciales en emploi; l'embauche d'une catégorie de personnes sert ainsi de prétexte au regard de l'ensemble des minorités visibles.

**RECOMMANDATION :** Par souci de transparence, l'Université d'Ottawa devrait publier sur son site Web les données colligées dans le cadre de la campagne Comptez-moi, puis les mettre à jour tous les deux ans. Il lui sera alors plus facile d'établir des objectifs précis en fonction du nombre recensé de professeurs noirs et issus d'autres minorités visibles. Afin que ces données puissent continuer d'être recueillies chaque année ou tous les deux ans, l'Université doit impérativement renouveler son appui à la campagne; elle démontrera ainsi le maintien de son engagement en matière d'équité, de diversité et d'inclusion. Pareille transparence démontrera l'ouverture et l'honnêteté de l'Université en tant qu'employeur. Celle-ci en retirera des données de première main sur la répartition ethnique de ses employés, ce qui lui permettra de mettre au jour les pratiques d'embauche discriminatoires et de les aborder de front.

## **2. Recrutement et démarches connexes**

Les recommandations qui suivent sont fondées sur les conclusions que l'on peut tirer des politiques et des pratiques en vigueur dans les établissements analysés, en tenant compte de leur applicabilité et de leur pertinence dans le contexte de l'Université d'Ottawa.

**RECOMMANDATION :** Pour s'inspirer de la stratégie d'affichage des postes professoraux dans les revues scientifiques, l'Université pourrait promouvoir ses postes dans les revues canadiennes qui publient des numéros spéciaux sur des sujets liés à l'étude des Noirs. Plusieurs revues canadiennes se spécialisent sur ces sujets ou sur des domaines adjacents – c'est notamment le cas d'*Atlantis*, une publication fondée en Nouvelle-Écosse qui propose une étude critique du genre, de la culture et de la justice sociale. L'Université devrait aussi s'intéresser de plus près aux conférenciers et participants qui se joignent à ses conférences, causeries et présentations, dans le but de repérer les universitaires noirs qu'elle aimerait potentiellement voir se joindre à son corps professoral. Cette stratégie pourrait aussi par exemple s'appliquer aux conférences sur les études des Noirs (et ses domaines connexes).



### **3. Manque de soutien dans la communauté**

S'il est important de recruter des professeurs noirs et issus d'autres minorités, il appert tout aussi important de leur offrir de l'encadrement et du soutien en vue de leur promotion et de leur permanence. Le climat de travail est une composante clé du recrutement, de la rétention et de la promotion des professeurs noirs. Plusieurs stratégies ont été citées, et le recrutement et la rétention devront de toute évidence être abordés sous différents angles.

**RECOMMANDATION :** La diversité étudiante et la mise en place de pratiques et de politiques axées sur le recrutement de personnes noires ont une incidence sur la hausse du nombre de professeurs noirs. Comme on le constate dans les politiques universitaires en vigueur au Québec et dans le reste du Canada, les formulations floues quant aux professeurs de couleur nuisent à la diversité et n'aident pas les universités à atteindre leurs objectifs en matière d'équité, de diversité et d'inclusion. L'Université d'Ottawa devrait ouvrir la voie aux entretiens entre les groupes de professeurs appartenant à un même groupe socioethnique et la provost, les doyens et/ou le recteur. Ces derniers se doivent d'entretenir divers canaux de communication avec ces groupes pour connaître leur point de vue et permettre à ceux-ci d'exprimer leurs inquiétudes et de formuler leurs recommandations.

### **4. Formation sur l'EDI**

Comme on le relève dans la section sur les États-Unis, les incitatifs financiers et le soutien sont importants en début de parcours, mais c'est avant tout en prêtant attention aux professeurs noirs embauchés que peut réellement contribuer à la diversité du corps professoral. La formation sur l'équité, la diversité et l'inclusion et la préparation de la communauté universitaire sont deux éléments clés pour y arriver.

**RECOMMANDATION :** L'Université d'Ottawa devrait dégager les fonds nécessaires pour mettre à jour sa formation sur l'équité, la diversité et l'inclusion, de façon à y intégrer de la terminologie sur les Noirs, le suprémacisme blanc, le racisme envers les Noirs et l'action contre le racisme. Des incidents de racisme envers les Noirs se sont produits sur le campus au cours de la dernière année, et l'Université se doit de les nommer ainsi et de les condamner. On fera alors

la promotion d'un milieu de travail où le racisme est clairement défini, et la position de l'Université quant au racisme envers les Noirs sera incontestable. On travaille déjà à modifier les règlements concernant le Service de la protection; il sera aussi impératif d'offrir à ses agents une formation exhaustive et continue.

## **5. Mentorat**

Les stratégies susmentionnées ne seront utiles que si elles sont mises en place sur un campus véritablement équitable – un milieu où l'on appuie vigoureusement l'action contre le racisme et où les incidents de racisme envers les Noirs sont gérés de front et en toute honnêteté, sans se soustraire au vocabulaire du racisme. Les écrits tels que le présent rapport peuvent donner à l'embauche de professeurs noirs une apparence opportuniste, et ceux-ci peuvent percevoir qu'on les considère comme une mesure symbolique pour atteindre un quota de diversité. Le malaise qui en découle est l'un des nombreux facteurs qui motivent les nouveaux professeurs noirs à quitter une université pour une autre.

**RECOMMANDATION :** Pour démontrer un attachement envers les opinions des personnes noires au sein de son corps professoral et de son personnel, l'Université aurait tout intérêt à créer d'abord des postes spécialement conçus pour des universitaires noirs. Elle doit aussi concrètement mettre en pratique ses politiques sur la diversité et l'équité en épaulant davantage ses professeurs noirs. Le climat sur le campus et dans les départements doit être favorable à ces professeurs, et l'Université devrait voir à la création de programmes de mentorat direct. La création d'un caucus noir serait aussi souhaitable pour analyser les difficultés auxquelles font face les professeurs et les employés noirs à l'Université d'Ottawa, mais on ne peut simplement réunir les professeurs noirs en un caucus – l'Université devrait faire savoir qu'elle souhaite se doter d'un caucus noir et laisser les personnes intéressées s'y joindre.

## **Résumé des avantages associés à l'embauche de professeurs noirs**

Voici un résumé des avantages associés à la hausse du nombre de professeurs noirs sur notre campus et dans nos classes, tant sur le plan de l'action contre le racisme que celui des résultats scolaires.

- Les professeurs noirs favorisent la réussite chez les groupes traditionnellement sous-
- Un corps professoral diversifié permet d'approfondir le contenu des cours en générant davantage de points de vue, des discussions plus complexes et des analyses plus nuancées.
- L'expérience des étudiants qui ne sont pas noirs est aussi bonifiée par la présence de plus nombreux professeurs noirs. Ces étudiants développent une meilleure compréhension des autres cultures et de leurs réalités, ce qui les aide à cultiver des relations interculturelles – une aptitude essentielle pour s'épanouir dans le monde d'aujourd'hui.
- Les apports des professeurs noirs engendrent un enseignement et un apprentissage de plus grande qualité, en plus de contribuer au développement des travaux de recherche de demain.
- Les universitaires noirs et de couleur transmettent aux étudiantes et étudiants des outils et des connaissances fondamentales qui peuvent les aider à composer avec les contextes multiethniques; la population étudiante apprend à côtoyer et à communiquer avec de nouvelles personnes, ainsi qu'à s'exposer à des idées originales.
- Enfin, un plus grand nombre de professeurs noirs aura pour effet de refléter la composition de la population étudiante au sein du corps professoral.

## **Dernières observations**

Même si ce rapport propose plusieurs stratégies pour l'embauche de professeurs et de professeurs noirs, il est impératif que ces derniers soient accueillis dans un environnement équitable et ne soient pas eux-mêmes exposés au racisme à l'Université. La perception selon laquelle les professeurs noirs sont embauchés ou obtiennent leur permanence simplement en raison de la couleur de leur peau est un stéréotype blessant envers les Noirs. Ce stéréotype est

aggravé par les mensonges qui circulent sur la priorité d'emploi, la diversité et les efforts d'inclusion, et qui postulent que ces initiatives sont contraires aux pratiques d'embauche fondées sur le mérite. Dans les faits, les professeurs noirs ne sont souvent pas épaulés par leur établissement, et les groupes multiculturels auxquels ils appartiennent n'exercent aucune fonction consultative ou ne relèvent pas du provost ou du recteur de leur université. Les professeurs noirs n'ont ainsi pas le sentiment d'avoir quiconque à qui exprimer leurs préoccupations, ce qui nourrit un sentiment d'aliénation au sein de leur université, tout particulièrement dans les établissements comme l'Université d'Ottawa où les professeurs noirs sont peu nombreux.

Le comité estime que l'Université arrive à une conjoncture importante : elle a l'occasion de redresser les inégalités passées et de contribuer tant à la lutte contre le racisme envers les Noirs qu'à la lutte pour la justice à plus grande échelle. Nous espérons que vous envisagerez ces recommandations et entreprendrez activement des démarches pour recruter et fidéliser davantage de personnes noires au sein du corps professoral de l'Université. Nous serions ravis de vous rencontrer pour discuter de nos recommandations et vous offrir plus d'information sur les prochaines étapes.

## Bibliographie

- American Council on Education and American Association of University Professors. (2000). *Does Diversity Make a Difference? Three Research Studies on Diversity in College Classrooms*. Retrieved from [https://www.aaup.org/NR/rdonlyres/F1A2B22A-EAE2-4D31-9F68-6F235129917E/0/2000\\_diversity\\_report.pdf](https://www.aaup.org/NR/rdonlyres/F1A2B22A-EAE2-4D31-9F68-6F235129917E/0/2000_diversity_report.pdf)
- Canadian Association of University Teachers. (2018). *Underrepresented & Underpaid Diversity & Equity Among Canada's Post-Secondary Education Teachers*.
- Kelly, B., Gayles, J., & Williams, C. (2017). Recruitment without Retention: A Critical Case of Black Faculty Unrest. *The Journal of Negro Education*, 86(3), 305–317.  
<https://doi.org/10.7709/jnegroeducation.86.3.0305>
- Madyun, N., Williams, S., McGee, E., & Milner, H. (2013). On the importance of African-American faculty in higher education: implications and recommendations. *Educational Foundations*, 27(3-4), 65–84.
- McGill University Human Resources. (2017). *Employment Equity*. Retrieved from <https://www.mcgill.ca/employ-equity/>
- Taylor, O., Apprey, C. B., Hill, G., McGrann, L., & Wang, J. (2010). Diversifying the faculty. *Peer Review*, 12(3), 15+. Retrieved from <https://link-gale-com.proxy.bib.uottawa.ca/apps/doc/A240008007/AONE?u=otta77973&sid=AONE&xid=2b7438bd>
- Quillian, L., Pager, D., Hexel, O., & Midtbøen, A. H. (2017). Meta-analysis of field experiments shows no change in racial discrimination in hiring over time. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 114(41), 10870–10875.
- Slagter, M. (2019, January 24). University of Michigan defends spending millions on diversity plan. Retrieved from <https://www.mlive.com/news/g661-2019/01/5ecdebc7cb7398/university-of-michigan-defends-spending-millions-on-diversity-plan.html>
- University of Toronto Human Resources. (2018). *University of Toronto Report on Employment Equity 2017/2018*. Retrieved from [http://reports.hrandequity.utoronto.ca/wp-content/uploads/sites/12/2018/12/2018\\_Equity-report.pdf](http://reports.hrandequity.utoronto.ca/wp-content/uploads/sites/12/2018/12/2018_Equity-report.pdf)